

Os pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício que possa existir entre os líderes religiosos e as instituições religiosas

Applications for recognition of the employment relationship that may exist between religious leaders and religious institutions

Kemilly morgado de França¹
José Antônio Pancotti Junyor²
Cleide Henrique Avelino³
Maisa Furtado de Souza⁴

RESUMO

O presente trabalho aborda as possibilidades e impossibilidades de ser reconhecido o possível vínculo trabalhista entre os líderes religiosos e as instituições religiosas. O número da demanda o qual tem o pedido de reconhecimento dos direitos trabalhistas pelos líderes religiosos, está se tornando corriqueiro, entretanto, a doutrina e a jurisprudência enfatizam que a função exercida pelos líderes em sua respectiva igreja, é equiparado ao trabalho voluntário. A respeito do posicionamento dos líderes eclesiásticos perante as instituições religiosas, pode-se perceber que diversos aspectos ao longo da função ministerial estão assemelhados à atividade de um profissional que é registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social. A metodologia empregada para o presente trabalho foi uma pesquisa exploratória, descritiva e explicativa com base em doutrinas obtidas em livros e artigos.

Palavras-chave: Direitos Trabalhistas; Líderes Eclesiásticos; Profissional.

ABSTRACT

The present study addresses the possibilities and impossibilities of recognizing the potential employment relationship between religious leaders and religious institutions. The increasing number of legal claims seeking recognition of labor rights for religious leaders is noteworthy; however, doctrine and case law emphasize that the role performed by leaders in their respective churches is akin to voluntary work. Regarding the position of ecclesiastical leaders within religious institutions, it can be observed that various aspects throughout their ministerial function resemble the activities of a professionally registered worker under Brazilian labor laws. The methodology employed for this study was exploratory, descriptive, and explanatory, based on doctrinal sources obtained from books and articles.

Keywords: Labor rights; Ecclesiastical Leaders; Professional.

Introdução

¹ Acadêmica do 10º termo do curso de Direito do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSALESIANO Campus Araçatuba.

² Advogado; Mestre em Direito do Trabalho; Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – Unisaesiano Campus Araçatuba.

³ Contadora; *Master of Science in Emergent Technologies in Education*; Especialização em Contabilidade, Administração, Finanças e Tecnologia para EAD; Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSALESIANO Campus Araçatuba.

⁴ Professora de Português; Mestrado em Estudos Linguísticos; Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSALESIANO Campus Araçatuba.

Situado dentro da órbita religiosa, foi estudado as hipóteses dos líderes religiosos serem caracterizados como um trabalhador remunerado dentro da sua instituição religiosa e o vínculo empregatício no contexto geral do estado brasileiro.

É importante entender os motivos que remete à insatisfação do líder, analisando as funções desenvolvidas por ele e há que ponto gera a necessidade de ter os direitos trabalhistas caracterizados. Para tanto, foi preciso ter o conhecimento sobre o conceito do vínculo empregatício, no contexto geral do estado brasileiro e quais os requisitos indispensáveis para tal caracterização da figura do trabalhador.

Logo, é necessário analisar os pressupostos existentes na CLT que caracteriza o empregado nessas categorias mencionadas, reconhecer os requisitos indispensáveis para a caracterização do vínculo trabalhista, examinar a função dos líderes religiosos e averiguar os julgados das teses majoritárias e minoritárias, bem como as argumentações dos magistrados dos Tribunais Regionais.

Grande parte das doutrinas e jurisprudências majoritárias ao longo dos tribunais, consideram que a relação de emprego estabelecida entre a instituição religiosa e seus líderes eclesiais podem ser considerados como serviços voluntários, entretanto, uma menor parcela de magistrados passou a decidir por reconhecer a existência de uma relação de trabalho entre os líderes eclesiais e suas respectivas instituições, julgando pelo menos parcialmente procedente, o reconhecimento de uma relação trabalhista desenvolvidas entre o líder e a igreja.

Para tal, inicialmente, foi averiguado a igreja como sendo um agente empregador e posteriormente observou-se os serviços religiosos e vínculos empregatícios por meio do trabalho por pessoa física, contendo os princípios que estão presentes na figura do trabalhador.

Contextualizando o trabalho religioso na esfera judicial, por meio de teses majoritárias e minoritárias para averiguar ou não a existência de vínculo empregatício em trabalho religioso e a ocorrência de desvio de finalidade.

A metodologia empregada para o presente trabalho foi uma pesquisa exploratória, descritiva e explicativa com base em doutrinas, jurisprudências, obtidas tanto de forma física quanto virtual, em livros, artigos de juristas renomados.

Haja vista que a doutrina defende uma inexistência da relação de emprego dos líderes eclesiais, salvo casos extraordinários de desvio de finalidade

religiosa, permite-se concluir que os objetivos gerais e específicos foram alcançados bem como o pressuposto teórico foi confirmado, sobre os líderes religiosos não gerarem vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista ou previdenciário, pois eles se adequam a uma categoria de serviço voluntário.

O Conceito de Trabalho

Pode-se encontrar em narrativas bíblicas o termo do trabalho como sendo de forma positiva quanto de forma negativa. Para Barros (2017), toda essa concepção de cunho negativo, encontrada para definir o trabalho, na Bíblia, ocorreu após a queda do homem, em uma passagem caracterizada como sendo o “pecado original”, onde Deus condenou Adão, a ter que trabalhar para levantar os seus sustentos e subsistências, todavia, antes mesmo de sua queda, Adão já trabalhava em terras concedidas ele pelo seu Criador, como sendo forma de continuar a obra da criação da Terra. Após sua condenação, o trabalho serviria para que pudesse recuperar a dignidade mediante a Deus.

Resende (2016), afirma que a Doutrina Trabalhista Brasileira considera o trabalho como sendo algo que está atrelado a uma concepção negativa, relacionada com o passado, onde apenas os escravos poderiam estar sujeitos a essa função penosa, mas essencial para a evolução do ser social. Esse termo pode ser sintetizado como sendo toda forma de “dispêndio de energia”, abraçando tanto o dispêndio físico quanto o intelectual. O trabalho, portanto, tem a finalidade de produzir bens ou serviços, que proporcionariam àqueles que o efetuam uma recompensa pelo esforço e, conseqüentemente, a sua sobrevivência. Assim, com essa concepção de trabalho, passou a surgir do Direito do Trabalho, como sendo um mecanismo legislador e legalizador da exploração de mão de obra humana, para que no mínimo, fosse um trabalho justo e digno.

Para Barros (2017), em uma visão jurídica-trabalhista, o conceito de trabalho, pode ser definido como sendo uma atividade humana para prestação de serviços, consistindo em um esforço tanto físico quanto mental, de maneira subordinada, onerosa, não eventual para um determinado empregador

Relação de trabalho e relação de emprego

Todos os avanços ocasionados pela CLT, Constituição Federal de 1988, e as demais normativas trabalhistas, são direcionadas para assegurar os direitos na relação de emprego, nesse caso, aquelas pessoas físicas que são configuradas como sendo empregados. Além disso, prevê os requisitos para só assim um determinado empregado venha ter direitos e benefícios, ou seja, a jornada de trabalho, o FGTS, férias entre outros. (ALVES *et al.* 2015)

Ao longo da CLT, encontram-se os requisitos, no art. 2º e 3º da norma legal, *in verbis*:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943)

A CLT surgiu como um mecanismo para que pudesse regular a atividade laboral entre empresa, trabalhador ou associação coletiva. Dando ainda mais segurança para os profissionais assalariados.

Ao avaliar os artigos, pode-se extrair alguns requisitos, já para fins de comparações, tais como a pessoalidade, que segundo Barros (2006), os serviços religiosos devem ser prestados com pessoalidade, tal como ocorre com um trabalho que é prestado perante um contrato de emprego, onde a atividade humana é inseparável da pessoa do empregado. Assim, quando tal atividade é concebida acompanhada de uma fé, essa tal separação torna-se flagrantemente impossível, visto que a fé é algo que motiva o trabalho religioso, sendo singular, atuando como sendo um fator determinante para admissão dos serviços.

Com subordinação, sendo uma sujeição para o poder dos outros, ordens aos terceiros, existindo uma posição de determinado grau de dependência. Assim, o emprego estará subordinado às ordens do seu empregador. (ALVES *et al.* 2015)

Com onerosidade, assim, existem casos em que o serviço religioso é prestado sem qualquer tipo de ressarcimento ou pagamento de despesas, mas em diversos casos, um acerto entre as partes existe, sendo combinado no ato da admissão do ministro da fé.

Alho (2019), afirma que a onerosidade é definida, pelos próprios pastores, por meio de depoimentos pessoais, ora pelos ministros dos TRT's como sendo uma espécie de ajuda de custo para que possa ocorrer a subsistência do líder religioso ou até mesmo a manutenção dos seus serviços, ou seja, configura-se como uma onerosidade, que não se configura como sendo um salário.

Com a não eventualidade, que pode ser feita presente em uma relação existente entre o trabalhador religioso e a sua entidade.

De acordo com Barros (2006), não é incomum um líder religioso trabalhando ligado a uma instituição por anos, em alguns casos, é uma vida inteira que é dedicada para a fé, com exclusividade e zelo, como nem se verifica-se nas contratações de regime de CLT.

Soma-se a isso, o fato de os serviços religiosos serem necessários para toda e qualquer instituição que tenha esses fins.

E por fim, com alteridade, outro requisito essencial para que possa vir a estar configurada uma relação de emprego justamente por obrigar que todos os riscos do empreendimento necessitam serem suportados, único e exclusivamente, pelo empregador. Assim, eventualmente, ao surgirem riscos, tais como, crises financeiras e/ou má administração, os prejuízos devem ser apenas do empregador, e este não pode ser dividido perante os seus trabalhadores. Finalmente, mesmo com prejuízos, salários e benefícios devem ser pagos normalmente aos empregados. (ALVES *et al.* 2015)

Diferenças entre trabalho voluntário e a relação de emprego

Vários doutrinadores trabalhistas, corroborando em haver uma distinção entre a relação de emprego e o trabalho voluntário, estando na ausência de onerosidade. Mesmo que ocorra alguma contraprestação para tal finalidade, seja custear despesas relacionadas ao deslocamento, por exemplo, se o intuito final da prestação de serviço não for o recebimento de um salário, não há como se falar em vínculo de emprego. (BARROS, 2017; BEZERRA LEITE, 2018)

Para Garcia (2017), o trabalho voluntário não deixa de ser um dispêndio de energia laboral de uma pessoa física e, por isso, mesmo sob a disciplina da Lei nº 9.608/98, em seu parágrafo único do art. 1, onde o “o serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou

afim”, e se houver qualquer conflito decorrente do serviço gratuito, será de competência da Justiça do Trabalho, o julgamento dos fatos, por determinação da normativa, inserida no art. 114, inciso I da Constituição de 1988.

Segundo Resende (2016), deve-se considerar que uma simples lucratividade ao longo da atividade econômica desenvolvida pelo empregador, não pode ser considerado como pré-requisito para afirmar que existe uma relação entre ele e o indivíduo que presta serviço de forma voluntária, gratuita e que se estabelece como sendo uma relação de emprego. O autor utiliza-se como exemplo, uma instituição sem fins lucrativos, que pode vir a ter empregados que lhe prestam serviços de forma onerosa a receber contraprestações, e voluntários que realizam atividades de forma gratuita, sem a pretensão de receber nenhuma remuneração pela realização dos seus atos.

Portanto, o trabalho voluntário, em suas formas, como o trabalho religioso, o comunitário, o filantrópico e o político, podem ser realizados de maneira efetiva, mas sem uma contraprestação real, sendo responsável por caracterizá-lo como sendo um “trabalho pactuado *affectionis vel benevolentiae causa*”, mas que também pode ser realizado em troca de um bem material, responsável por beneficiar o prestador de serviço, onde chama-se essa análise de “exame do plano subjetivo da onerosidade”, em que os casos mais complexos, vão ser determinantes para atestar ou não, de fato, uma relação de emprego ou não nos trabalhos considerados como inicialmente relações de trabalho sem um vínculo empregatício das partes. (DELGADO, 2019)

Ao se basear em uma ausência do pressuposto da onerosidade, todos os doutrinadores e os juristas relacionados ao trabalho, consideram por trabalho religioso, aqueles que são realizados por ministros eclesiásticos, como sendo uma espécie de trabalho de forma voluntária, visto que seus serviços estão direcionados para a sociedade em geral, e não diretamente relacionado com as instituições que estão vinculados. (RESENDE, 2016) A partir de uma análise do art. 1º da Lei nº 9.608/98, o conceito destinado ao trabalho voluntário, não passou a englobar o trabalho religioso, realizado por líderes eclesiásticos. Por isso Soares Filho (2015), afirma que isso não significa que o trabalho religioso não abrace o conceito da voluntariedade, visto que este conceito é suficientemente amplo para que venha

abraçar todas as atividades que possam vir a ter um caráter gratuito e com uma manifestação clara de benevolência para a sociedade.

Principais características do trabalho religioso na doutrina trabalhista

Barros (2017), conceitua as igrejas como sendo comunidades morais em que as pessoas se reúnem em seus estabelecimentos vivenciam um sistema de práticas direcionados para as coisas sagradas. No interior dessas comunidades, existem normas para conduta que advém da figura de Deus, e as normas de caráter positivo, que são as normas regimentais internas, feitas por figuras de autoridade da igreja, assim, as normas de conduta possuem o sentido de regular a relação dos adeptos com as Divindades que estão a servir. Considera-se que as que possuem caráter positivo têm como objetivo regular as condutas dos adeptos da igreja, e fora dela, isto porque seus fiéis são os responsáveis por representarem a imagem da sua igreja. Assim, são as figuras de autoridade, os “sacerdotes, ministros de culto, eclesiásticos, pastores, freis e freiras, entre outros, que são os intermediários entre os homens e os deuses”. (BARROS, 2017, p. 308)

Todas as atividades realizadas pelo trabalhador religioso são vistas como sendo atividades benevolentes, ou seja, que não possuam intenção de receber nenhuma contraprestação pelo serviço realizado, pela doutrina trabalhista e, por mais que essa atividade não venha estar tacitamente citada ao longo da Lei nº 9.608/98, entende-se que no rol dos objetivos de uma atividade realizada de forma gratuita mencionada na referida Lei, é um exemplificativo, que se estende, para as atividades religiosas. (DELGADO, 2019)

Por fim, pode-se entender o trabalho religioso, como sendo uma atividade que venha a ser semelhante ao voluntário, isto porque, aqueles que a exercem, não o fazem com o intuito do recebimento de uma remuneração, mas sim o de propagar a fé que professam, alcançando pessoas a fim levarem a mesma fé que lhes carregam. (GARCIA, 2017) Pode-se observar que os doutrinadores trabalhistas não foram responsáveis por formularem conceitos fechados a respeito do trabalho religioso, mas afirmam que se tratam de uma atividade que deve ser realizada de forma gratuita, com o intuito exclusivamente espiritual, em prol de uma atividade considerada como religiosa. (BARROS, 2017; DELGADO, 2019; RESENDE, 2016)

Por isso, a jurisprudência brasileira quando acaba não reconhecendo que há um requisito de onerosidade ao longo do trabalho religioso, visto que os proventos advindos das atividades religiosas prestadas pelos líderes eclesiais não têm intuito lucrativo.

Assim, são considerados como uma ajuda de custo para subsistência do ministro eclesial, com o intuito da sua atividade é única e exclusivamente espiritual. (BRAGA; YAMAKI, 2016)

Deve-se registrar também, no que diz respeito às questões relacionadas à previdência, toda atividade religiosa, deve ser considerada como uma atividade exercida por um trabalho autônomo, como está preceituado pelo art. 1º, § 1º, inciso II da Lei 6.696 de 1979. (BRASIL, 1979)

Poder judiciário algumas demandas de ações trabalhistas perante o trabalho de líderes eclesiais

Algumas jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho (TST), fazem o entendimento que não existe uma atividade de ministros religiosos e que todos os requisitos que são exigidos pela CLT, nos arts. 2 e 3 para configurar relação de trabalho e vínculo empregatício. Por mais que alguns requisitos venham estar presente ao longo do trabalho religioso, a ausência de apenas um já não o configuraria como sendo uma relação de emprego. (RESENDE, 2016)

Corroborando com o presente exposto, um dos Ministros Relatores do TST, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, a partir de um Recurso de Revista (RR), interposto a partir da Associação da Igreja Metodista contra a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-1), (TST-RR-1000-31.2012.5.01.0432), onde explicou a sua decisão no que diz respeito à relação de emprego configura-se presente a partir dos requisitos dispostos no art. 3º da CLT, sejam eles, personalidade, dependência para o trabalhador em relação ao empregador (configurando subordinação), não eventualidade e o recebimento de remuneração. Assim, afirma-se que na relação de trabalho entre pastor e igreja a afinidade entre as partes constitui-se a partir de confissão de fé e a realização de serviços de um para o outro, na ocorrência de alguns dos preceitos do art. 3, por isso, é necessário analisar muito além da verificação da presença de pressupostos celestiais, para caracterizar o vínculo empregatício ou não. Deve-se portanto, observar a finalidade para qual as

atividades estão sendo prestadas, a constituição das instituições religiosas e a relação delas com o Estado.

Já em um outro Recurso Ordinário (RO), desta vez feito pelo Relator Antônio Cesar Coutinho Daiha, que fora interposto por um pastor contra a decisão da 1ª Vara do Trabalho de Nova Iguaçu (Rio de Janeiro), negando o vínculo empregatício entre sua pessoa e a Igreja Santuário do Deus Vivo, ocorreu a negação do provimento aos recursos, após entender, por análise de fatos, que a motivação para realização dos trabalhos eram inerentes a sua função de pastos, e teriam cunho religioso e vocacional, com o intuito de difundir e propagar a fé, por isso, executou o determinado trabalho sem pretensões onerosa e em benefício para a comunidade e não para a instituição. Pode-se observar que os Desembargadores, de forma unanime, seguiram o voto de relator (TRT-1 - RO: 01002557120165010221, Relator: Antônio Cesar Coutinho Daiha, Data de Julgamento: 31/05/2017, Terceira Turma, Data de Publicação:07/06/2017).Todavia, existem casos, em que existe o reconhecimento de um vínculo empregatício entre instituições religiosas e pessoas que realizam serviços de forma onerosa (BRAGA; YAMAKI, 2016). São casos em que as instituições religiosas são equiparadas com as organizações sem fins lucrativos ou filantrópicas, para contratar pessoas para prestar serviços de cunho profissional. Em caso de igrejas, diz respeito aos serviços gerais referentes a manutenção, conservação e limpeza dos tempos, por exemplo. (RESENDE, 2016).

Como pode-se observar:

PASTOR DE IGREJA. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E ECLESIAÍSTICA.VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CONFIGURAÇÃO. É certo que o desempenho da atividade de Ministro Religioso, nas funções de presidir cultos e relacionados, por si só, não configura vínculo empregatício. Quando realizado apenas em interesse religioso e de sacerdócio, a retribuição esperada dá-se num plano espiritual, no qual não estão inseridas as relações de emprego. Todavia, na hipótese, vislumbram-se peculiaridades que demonstram que houve motivação econômica para o exercício do sacerdócio e a subordinação a que estava submetido o Reclamante ultrapassava a meramente eclesial, para se inserir na área jurídica, financeira e administrativa. Recurso a Reclamada a que se nega provimento. (TRT-6 Processo: RO - 0000420-85.2014.5.06.0401, Redator: Eneida Melo Correia de Araújo, Data de julgamento:17/03/2015, Segunda Turma, Data de publicação: 23/03/2015).

Também pode-se observar que uma pequena parcela de julgados, os magistrados entendem existir uma relação empregatícia entre os pastores e as

igrejas, onde constata-se a existência de desvio de finalidade religiosa. A partir do momento em que se alega um desvirtuamento das finalidades da fé, deve-se analisar as provas apresentadas ao longo dos processos, visto, que este fato ocorreu devido a um desvio no objetivo da entidade, onde estará diante de um trabalho voluntário que é prestado pelo líder religioso, mas sim, devido a um desvio de finalidade, reconhecendo o seu vínculo empregatício. (ALHO, 2019)

Conforme o presente julgado, observa-se que o reconhecimento de vínculo empregatício entre líderes religiosos e instituições religiosas devem ocorrer quando é observada a presença de um desvio de finalidade.

Em uma decisão do Ministro do TST, Ives Granda Martins Filho, a defesa da tese majoritária tem como base a doutrina trabalhista, assim, como em diversos julgados que existem nos Tribunais Regionais ao longo deste sentido. No seu voto, como sendo relator de um agravo de Instrumento de Recurso em Revista, em 2008, expressou a sua posição consoante ao exposto por juristas e doutrinadores nacionais, no sentido de:

Solução: Verifica-se que a decisão recorrida não firmou tese sobre eventual desvirtuamento da Igreja Universal do Reino de Deus, hipótese única em que se poderia reconhecer o vínculo empregatício entre o pastor e a igreja evangélica. Com efeito, os juslaboralistas pátrios, não se distanciando da doutrina estrangeira, são praticamente unânimes em não reconhecer a possibilidade de vínculo empregatício entre os ministros das diversas confissões religiosas (padres, pastores, rabinos, etc) e suas respectivas igrejas ou congregações. Nesse sentido, podemos citar os seguintes doutrinadores: Ísis de Almeida (“Manual de Direito Individual do Trabalho”, LTr – 1998 – São Paulo, p. 102), Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena (“Relação de Emprego - Estrutura Legal e Supostos”, LTr – 1999 – São Paulo, p. 148), Délio Maranhão (“Instituições de Direito do Trabalho”, LTr – 1994 – São Paulo, p. 303), Alice Monteiro de Barros (“Revista do Direito Trabalhista”, Editora Consulex – Ano 7 – nº 6 – Junho de 2001 – Brasília, ps. 6 e 7). Também a jurisprudência tanto desta Corte quanto dos TRTs tem sido firme na mesma esteira da doutrina, apenas admitindo o vínculo no caso do desvirtuamento da instituição. (Processo: AIRR 7404042.2005.5.05.0024 Data de Julgamento: 27/08/2008, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, 7ª Turma, Data de Publicação: DJ 05/09/2008).

O presente julgado vai de encontro a grande parte das teses sobre o assunto, que, é de não reconhecerem a possibilidade da existência de vínculo de emprego entre ministros religiosos, das mais diversas religiões e suas igrejas ou congregações.

Por meio dos presentes RO, observa-se que só a partir do momento em que ocorre algum desvio de finalidade nas atribuições dos líderes religiosos como, por exemplo, devido a motivações econômicas para realização do sacerdócio algumas jurisprudências entendem que existe uma relação de emprego entre o líder eclesiástico e a instituição religiosa, caso contrário não ocorre a configuração.

Portanto, trata-se de um trabalho voluntário, motivado pela fé do líder religioso, sem o objetivo de auferir uma contraprestação.

Conclusão

Foi evidenciado mesmo que em minoria, a partir do momento em que existe uma prova relacionada ao desvio de finalidade dos objetivos sociais/religiosos, o Poder Judiciário, reconhece a existência do mesmo, já que o contrato de trabalho, é considerado como sendo um contrato realidade, em que prevalece a substância sobre uma forma com qual foi pactuado.

Todavia, os líderes eclesiásticos, por meio de suas instituições religiosas buscam propagarem sua fé, seus ensinamentos espirituais e a partir do momento em que procuram o judiciário, querem obter uma proteção jurídica, por meio do reconhecimento de um vínculo empregatício, assim como, garantias trabalhistas mediante as suas entidades religiosas.

Mas, professar a fé, diferentemente daquilo que é observado ao longo de outras profissões, não deve visar o lucro, a elevação mundana e toda a materialidade, mas sim, visar somente a ascensão espiritual, o crescimento íntimo, abdicando de todos os prazeres mundanos e materialistas, para que assim, possa obter uma satisfação pessoal, onde dedica-se a sua vida, a propagar a palavra de Deus, como sendo uma vocação, para que possa ajudar as demais pessoas, em busca de um bem muito maior.

Pode-se constatar a definição do conceito de trabalho e a má definição que herdou historicamente, por preceitos bíblicos e período da escravidão.

Os avanços que foram contidos e ocasionados pela CLT, Constituição Federal de 1988, e as demais normativas trabalhistas, para assegurar os direitos na relação de emprego, além dos requisitos essenciais para que possa vir a estar configurada uma relação de emprego.

Corroborou em haver uma distinção entre a relação de emprego, foi abordado as diferenças do trabalho voluntário com as definições e a caracterização da atividade realizada pelo líder religioso perante a igreja.

Evidenciou as características das funções do trabalho religioso e como são exercidos por aqueles que são revestidos de suas crenças e fé.

Por fim, foi explicitado algumas demandas no Poder Judiciário perante o trabalho de líderes eclesiásticos, entendendo a motivação dado ao fato, as teses predominantes defendem a atividade realizada como trabalho voluntário.

As entidades religiosas, dedicam-se única e exclusivamente a ler a palavra de Deus para seus fiéis. Existindo uma ligação entre os seus representantes e as instituições, não sendo uma relação de emprego, mas de trabalho voluntário, por ter uma natureza do credo e espiritual, diferente do vínculo empregatício que visa o lucro e sucesso profissional.

Portanto, haja vista que a doutrina defende uma inexistência da relação de emprego dos líderes eclesiásticos, salvo casos extraordinários de desvio de finalidade religiosa, permite-se concluir que os objetivos gerais e específicos foram alcançados bem como o pressuposto teórico foi confirmado, sobre os líderes religiosos não gerarem vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista ou previdenciário, pois eles se adequam a uma categoria de serviço voluntário.

Referências Bibliográficas

ALHO, Aréli O. G. **Trabalho Religioso: o vínculo empregatício entre as instituições religiosas e os líderes eclesiásticos**. 2019. 70 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Federal Fluminense, Macaé, 2019.

ALVES, Lorryne.; ALMEIDA, Luis. Felipe.; RODRIGUES, Daniel. As principais características das relações de emprego e relações de trabalho. **Águia Acadêmica**, v,4, n.4, p. 73-82, 2015.

BARROS, Alice M. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. rev. amp. São Paulo: LTr, 2006.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRAGA, Cyntia Santos Ruiz; YAMAKI, Vivany. Direitos Sociais dos trabalhadores religiosos neopetencostais na América Latina: Comparação entre Brasil e Chile. **Anais**. II Simpósio Internacional Pensar e Repensar a América Latina, 2016.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. 16 de julho de 1934**. Nós, os representantes do povo brasileiro, pondo a nossa confiança em Deus, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para organizar um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico, decretamos e promulgamos a seguinte. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 06 jun. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquemático**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016.

SOARES FILHO, José. Relações Trabalhistas entre Ministros Eclesiásticos e Instituições Religiosas, em Face do Acordo Brasil-Santa Fé. **Revista CEJ**, v.19, n.65, 2015.

Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 74040-42.2005.5.05.0024. Relator: Ives Gandra Martins Filho. Julgado em: 27/08/2008, Sétima Turma. Disponível em: <<https://jurisprudenciabackend.tst.jus.br/rest/documentos/c1a31c5ed93b21719ef62f1f77fe4cc0>>. Acesso em: 15 set. 2022.

Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Recurso Ordinário nº 0000420-85.2014.5.06.0401. Redator: Eneida Melo Correia de Araújo, Data do Julgamento 17/03/2015, Segunda Turma, Data da Assinatura 23/03/2015. Disponível em: <<https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/418700290/recurso-ordinario-ro-4208520145060401?ref=serp>>. Acesso em: 09 jun. 2022.

Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Recurso Ordinário nº 01002557120165010221, Relator: ANTONIO CESAR COUTINHO DAIHA, Data de Julgamento: 31/05/2017, Terceira Turma, Data de Publicação: 07/06/2017. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurispruderef=juris-tabs>>. Acesso em: 09 jun. 2022.